

Объяснение видится в следующем: 1) следование рекомендациям о сохранении спокойствия в неожиданных ситуациях (оглядываются на других не реагирующих, делают вывод о несерьезности ситуации и бездействуют сами); 2) риск оказаться в неловком положении, проявить свою слабость и некомпетентность в присутствии зрителей (предчувствие оценки) – блокирует побуждение оказать помощь; 3) коллективная ответственность, а по сути ее распыление и безответственность личная. 4) личностные психофизиологические качества: слабая нервная система (могут находиться в состоянии запредельного торможения), трусость, страх и т.п., 5) отсутствие нравственных начал. 6) посттравматический стресс – стремление избегать всего, что ассоциируется с травматическим событием, отрешение от окружающего мира, эмоциональная анемия и т.п. 7) по Х. Моррею – потребность избегания опасности.

Причины оказания (неоказания) помощи многолики. Способ, с помощью которого мы оцениваем причины поведения или личностные характеристики человека, судя по его поведению, называется атрибуцией. Наблюдатель делает выбор основанный либо на субъективных факторах (способности, затрачиваемые усилия), либо на ситуационных (обстоятельства, обстановка, удача-неудача, везение). Когда на пути атрибутивного процесса встают личные цели, мотивы или жесткие установки, происходят атрибутивные искажения – ошибочная интерпретация и оценка поведения.

Например, не мотивационная, а эмоциональная, беспочвенная оценка поведения. К таким оценкам можно отнести: эффект зрителя наблюдателя – чрезмерное использование характерной атрибуции к другим и ситуативной атрибуции к собственному поведению («он неуклюжий, а я просто поскользнулся»); гедоническую релевантность – склонность приписывать характерную атрибуцию, если что-то происходит в результате поведения другого человека (при аварии не прислушиваемся к доводам типа «обледенение», «рытвина», а связываем инцидент с плохими навыками другого водителя); своекорыстное атрибутивное искажение – склонность относить успех за счет характерных атрибутивных факторов (способности, собственные усилия), а неудачи – за счет ситуативных атрибутивных факторов (не повезло, плохие учебники); ситуационную атрибуцию – объяснение собственного или чужого поведения внешними факторами, не находящимися под прямым контролем человека (обстоятельства, сложность задачи); характерную атрибуцию – атрибуция поведения (своего, чужого) по отношению к факторам, находящимся под прямым контролем личности (поведение вызвано проявлением личных усилий, а не влиянием других людей погодой...).

Мы остановились на рассмотрении только нескольких аспектов ЧС. К ЧС можно отнести и одно из состояний личности или социальной группы в условиях реальной или мнимой опасности – панику, в результате которой возникает страх, смятение, напряженность, растерянность, неуверенность и многие другие состояния.

Думается, что в читаемый курс (кроме теории) должны входить и соответствующие лабораторные задания, тренинги.

**Т.В. Рогачева**  
**Екатеринбург**

## **ПОНЯТИЕ «ПРОФЕССИОНАЛИЗМ» В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Ведущие экономисты страны констатируют, что мы очень отстаем от развитых стран мира. Динамичное развитие экономики России заставляет переориентироваться на создание качественного, конкурентоспособного товара, чтобы выжить в глобальной конкуренции. Создание такого товара невозможно без профессионала. Проблема профессионализма актуальна уже достаточно долгое время в гуманитарном дискурсе. Так, в советской психологической литературе данный вопрос активно исследовался в 70-е гг. XX в. в рамках проблем профориентации. В настоящее время проблема профессионализма

решается несколько с иных позиций, ориентируясь в первую очередь на системное решение.

Так, Е.А.Климов, оставаясь в парадигме деятельностного подхода, рассматривает профессионализм как определенную системную организацию психики человека<sup>1140</sup> и включает в нее следующие показатели. Во-первых, это свойства человека как субъекта деятельности, к которым можно отнести направленность личности, отношение к внешнему миру, к людям, к своей профессиональной деятельности, отношение к себе как субъекту деятельности, интеллект, креативность, эмоциональность, операторные черты (умелость, готовность к действиям, исполнительность и пр.), представления о тех способностях и личностных качествах, которые ожидаются в данной профессиональной общности от профессионала, осознание своих возможностей и своего места в профессиональном сообществе.

Второй системный показатель профессионализма, по Климову, это практические умения и навыки, включающие моторику, ориентированные на предметную область труда, организационно-производственные, коммуникативные, социальные действия, саморегулятивные умения и навыки. К третьему компоненту системной организации относятся способности и возможности человека в области приема и переработки информации, опыт, общая культура профессионала.

Логическое развертывание основных компонентов системы предполагает открытый характер. Б.Ф.Ломов указывал на данное качество, описывая трудности исследования психических явлений: «Они не образуют некоторой замкнутой системы, существующей изолированно от других систем материального мира»<sup>1141</sup>. Любая открытая система обменивается информацией, энергией и пр., и с этой позиции не может быть статичной. Функционирование системы есть ее «актуальная динамика», где прежние иерархические уровни преобразуются скорее в разные режимы работы всей системы. Поэтому отдельно выделяется психодинамический аспект данной системной организации, демонстрирующий интенсивность эмоциональной сферы в связи с профессиональной деятельностью, быстроту и глубину переживаний, психологические трудности и способы копинг-стратегий. Здесь же необходимо указать на выделение Климовым такого показателя профессионализма как необходимость осмысления своей профессиональной роли (ролей), возрастно-половой принадлежности в профессии и других личностных особенностей.

Зарубежные авторы, например известный разработчик профориентационного теста Дж.Голланд (Holland, 1966, 1968), рассматривают профессионализм как процесс поиска и обретения человеком форм профессиональной деятельности, адекватных некоторому устойчивому типу индивидуальности человека. Таким образом, данный автор обращает внимание на профессиональное развитие, которое характеризуется наличием определенных противоречий. Во-первых, именно противоречия «запускают» процесс профессионализации, обеспечивающий включение человека в ситуацию выбора, принятия или отвержения профессионализации как формы социализации и индивидуализации личности. Именно противоречия, с точки зрения Голланда, порождают и регулируют процесс «сближения» человека и профессии по мере перехода человека с одной стадии профессионализации на другую. Сам процесс «сближения» человека и профессии двухсторонен, с одной стороны, человек вовлекается в профессиональную деятельность, с другой – профессия как бы движется к человеку, раскрывая свои тонкости и нюансы. Именно данный процесс запускает творческую активность человека, формируя и развивая его как субъекта профессиональной деятельности через оптимизацию, перестройку и создание новых приемов и видов профессиональной деятельности.

А.К.Маркова четко разводит понятия «профессионализм» и «компетентность». Анализируя понятие профессионализма данный автор выделяет нормативный и реальный

<sup>1140</sup> Климов Е.А. Психология профессионала. – М.-Воронеж, 1996. – 400 с. – С. 378.

<sup>1141</sup> Ломов Б.Ф. Системность в психологии. – М.-Воронеж, 1996. – С. 39.

профессионализм. Под нормативным профессионализмом понимается совокупность личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда, под реальным – внутренняя характеристика личности человека<sup>1142</sup>. Остается непроясненным, как принципиально различаются эти две характеристики.

В своей работе Маркова выделяет этапы профессионализма. Так, первый уровень назван допрофессионализмом, на этом уровне находится новичок, дилетант, не овладевший нормами и правилами профессии, не достигший еще высоких и творческих результатов. Роли человека в профессиональной деятельности на этом уровне могут быть названы «работник», «допрофессионал»<sup>1143</sup>.

Второй уровень – собственно профессионализм – связан по Марковой с превращением человека в субъект труда. На этом уровне происходит адаптация к профессиональной деятельности, самоактуализация в профессии, и, как следствие – свободное владение профессией. Человек как субъект труда характеризуется мастерством в профессиональном общении, умениями самодиагностики, самопрогнозирования и самосохранения, осознанием своей индивидуальности в профессии, экспериментаторством, наличием возможностей и способностей консультирования, наставничества, координации и экспертизы в профессии.

Третий уровень – суперпрофессионализм – характеризуется превращением человека из субъекта труда в творца, новатора. Главным критерием творчества здесь выступает «выход человека за пределы профессии»<sup>1144</sup> как свободное владение своей профессией в форме творчества, привлечение знаний, умений и навыков из смежных профессий и умение самопроектировать себя как профессиональную личность. На этом этапе человек участвует и сам выступает инициатором инноваций, является исследователем, экспериментатором в профессиональной деятельности, а главное – способен оздоравливать профессиональную среду и себя в ней, становясь источником духовных профессиональных ценностей.

В работе А.К.Марковой выделена, как уже говорилось, категория «компетентность», под которой понимается индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии. Маркова разделяет компетентность на специальную (владение своей профессией на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие); социальную (владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессиональной группе приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего труда); личностную (владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям) и индивидуальную (владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение рационально организовать свой труд без перегрузок времени и сил)<sup>1145</sup>.

Несомненно, компетентность есть атрибут профессионализма, однако в работе Марковой, на наш взгляд, отсутствует четкий критерий проявлений компетентности, что не позволяет операционализировать данное понятие. С нашей точки зрения, компетентность есть мера связи объективных задач профессиональной деятельности с субъективными возможностями личности, другими словами, мы придерживаемся позиции Д.Равена, который определял компетентность как качество профессионального поведения<sup>1146</sup>.

<sup>1142</sup> Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С. 31.

<sup>1143</sup> Там же. – С. 49.

<sup>1144</sup> Там же. С. 50.

<sup>1145</sup> Там же. С. 34.

<sup>1146</sup> Равен Д. Компетентность в современном обществе. – М., 2002. – 396 с. – С. 152.

Качество или меру можно определять через следующие показатели. Во-первых, это наличие у профессионала адекватных представлений о понятиях, связанных с управлением, понимания того, как функционирует организация и общество в целом. К сожалению, можно констатировать, что взгляды руководства и представления тех, кто находится на более низком уровне организации, расходятся. Так, анализ очередного взаимодействия Президента России с населением показывает, что «низкие результаты дают те ответы Путина, где он вместо простого и очевидного (для аудитории) ответа рисовал сложную картину. В частности, по социальным вопросам»<sup>1147</sup>. Здесь же следует обратить внимание на восприятие человеком своего места и роли в профессиональной организации (группе).

Во-вторых, компетентным можно считать профессиональное поведение, при котором человек демонстрирует готовность и способность содействовать климату поддержки и поощрения тех, кто пытается вводить новшества или ищет способы более эффективной работы.

Примером может служить карьера Гарри Стаквэзэра, исследователя компании «Хекох», принятого в 1968 г. на должность инженера по оптике. Г.Стаквэзэр постоянно настаивал, что «новейшая» для 1968 г. лазерная технология могла бы быть использована для «рисования» изображения на ксерографическом барабане с гораздо большими скоростью и четкостью. Когда изобретенная Стаквэзэром технология была введена в производство в 1977 г., принтер серии 9700 стал одним из наиболее продаваемых товаров компании.

Третьим показателем компетентности выступает мотивированность профессиональной деятельности, в которую входят: усилия, направленные либо на процесс, либо на результат, ожидания от выполненной работы и представления о значимости результата. Несомненно, что данный показатель также динамичен.

Так, в исследовании Ю.В.Бессоновой были выделены наиболее значимые профессиональные мотивы спасателей<sup>1148</sup>. Оказалось, что у новичков (опыт работы до 6 месяцев) на первом месте находится стремление к безопасности, познанию и общению, у молодых специалистов (опыт работы от 6 месяцев до 3 лет) – стремление к профессиональному успеху, а у опытных спасателей – стремление к познанию и общению. Соответственно меняются и цели профессиональной деятельности. Для первой группы преобладающей целью выступило самопознание и достижение высокого социального статуса, для второй – достижение высоких профессиональных результатов, для третьей – личностное и профессиональное совершенство.

Очевидно, что усилия как компонент мотивации имеют определенную направленность, которая может принципиально отличаться в зависимости от срока профессиональной деятельности. Но производительность работника не может быть определена только лишь его усилиями. Это сочетание приложенных усилий и степени способностей, которыми он обладает. В результате, выполняя профессиональную деятельность, человек достигает результатов. Результаты делятся на две категории. Во-первых, человек достигает результатов в зависимости от оценки его деятельности другими (коллегами, начальником и пр.). Во-вторых, результаты могут быть оценены самим человеком. Это и чувство завершенной работы, и повышение собственной значимости, удовлетворение от достигнутой цели и пр. Достаточно важно при определении компетентности профессионала выявлять, на какой результат ориентирован человек.

А.К.Маркова обращает внимание на такой феномен как непрофессионализм или псевдопрофессионализм, раскрывая основные показатели данного уровня профессионализма. Так, внешняя сторона деятельности человека – непрофессионала

<sup>1147</sup> Громов А. Президент перед лицом образцовой среды // Эксперт. – 2006. - № 40. – С.80-81. – С. 81.

<sup>1148</sup> Бессонова Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности в экстремальных условиях / Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход. – М., 2002. – С.113-136. – С. 121.

отличается достаточно высокой активностью, но при этом деятельность либо неэффективна, либо человек «зацикливается» на работе, неправомерно сводя все свое личностное пространство к профессиональному и тем, искажая профессиональное и личностное развитие. У непрофессионала четко отслеживаются профессиональные деформации, которые можно, вслед за Л.Дж. Питером назвать «синдромом конечной остановки»<sup>1149</sup>. Данный «синдром» может проявляться в следующих симптомах:

«Столообожание» как наличие на рабочем столе огромного количества бумаг, книг, канцелярских товаров и пр. и необычайная забота о состоянии своего рабочего стола.

«Телефонофилия» – установка на рабочем столе нескольких телефонных аппаратов, других средств связи для поддержания достаточно тесной связи с коллегами и подчиненными.

«Папиροφοбия» свойственна людям, которые содержат свое рабочее место (рабочий стол) в стерильном порядке, при полном отсутствии каких бы то ни было бумаг, книг и пр. Как остроумно замечает Питер, «по-видимому, каждый листок напоминает такому человеку о работе, с которой он не справляется».

«Папиромания» отличает человека, у которого на столе огромное количество ненужных бумаг и книг. Такой человек пытается создать впечатление, что у него огромное количество работы.

«Архивофилия» как маниакальное раскладывание и упорядочивание бумаг с постоянным страхом что-то потерять.

«Стологигантизм» – настойчивое желание иметь стол больше, дороже, качественнее и пр. чем у коллег.

«Столоненавистничество» как симптом наблюдается у лиц наивысших иерархических рангов и проявляется в неприятии любого стола.

Результатом подобных симптомов может стать открытый в 70-х гг. XX в. американцем Х.Фрейденом синдром профессионального выгорания» (англ. *burnout* – выгорание). Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые приводят или могут привести к полной дезинтеграции различных психических сфер и, прежде всего – эмоциональной.

Развитие синдрома носит стадийный характер. Принято выделять 6 стадий развития синдрома профессионального выгорания<sup>1150</sup>. На первой, предупреждающей фазе человек демонстрирует чрезмерную активность, максимальную профессиональную загруженность, ограничение непрофессиональных контактов и, как следствие, чувство усталости, высокой утомляемости и проблемы со сном.

Вторая стадия характеризуется снижением уровня собственного участия в профессиональной деятельности через потерю позитивного восприятия коллег, доминирование стереотипного поведения по отношению к коллегам, отсутствие эмпатии, безразличие, нежелание выполнять свои обязанности, акцентирование на материальной стороне профессиональной деятельности, чувство зависти к другим, концентрация на собственных потребностях.

На третьей стадии появляются ярко выраженные эмоциональные реакции, такие как депрессивные состояния, агрессия как защитная реакция на высокую утомляемость и неспособность выполнять профессиональные обязанности на прежнем уровне, отсутствие толерантности и способности к компромиссу, подозрительность. Эта стадия прямо связана с конфликтностью.

Четвертая стадия названа стадией деструктивного поведения. На этой стадии снижаются когнитивные процессы, возникают проблемы с концентрацией внимания, с выполнением сложных интеллектуальных заданий, мышление характеризуется ригидностью, схематичностью. Человек перестает проявлять инициативу, эффективность

<sup>1149</sup> Питер Л. Дж. Принцип Питера. – М., 1990. – 320 с. – С. 145 – 146.

<sup>1150</sup> Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Психологический журнал. – 2002. - №3. – С. 85-95. – С. 86.

его деятельности снижается, проявляются различные способы психологической защиты. На этой стадии можно наблюдать различные приемы субституции как безупречного выполнения обязанностей, не имеющих прямого отношения к профессиональной деятельности. Так, человек может вести нескончаемую подготовку к деятельности: искать подтверждения тому, что выполнять конкретную работу необходимо, изучать альтернативные способы выполнения, обращаться за консультациями к специалистам и пр.

Другими вариантами субституции выступают видимость вместо дела, критика других профессионалов, специализация на побочных занятиях, например, создание уюта на рабочем месте, борьба за лучшие условия труда (перестановка мебели, требования лучшего рабочего места, качественных канцелярских товаров, качественной офисной техники и пр.) Эмоциональная сфера отличается безразличием к профессиональной деятельности, избеганием неформальных контактов, избегание тем, связанных с работой, самодостаточностью, отказом от хобби, скукой.

Пятая стадия проявляется через появление психосоматических реакций (снижение иммунитета, повышение артериального давления, тахикардию, головные боли, боли в области позвоночника, расстройства пищеварения и пр.) и различных зависимых форм поведения.

На шестой стадии, названной разочарование в профессиональной деятельности, появляется негативная жизненная установка, чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние.

**Т.В. Рогачева, С.А. Самсонов**

**Екатеринбург**

### **К ВОПРОСУ О ВЗАИМОВЛИЯНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ**

Связь адаптационных процессов с эмоциональной сферой личности является одним из самых обсуждаемых вопросов в психологии. Отмечая многоуровневый характер адаптации, авторы подчеркивают, что психологическая составляющая адаптационных процессов отличается «наличием сознательного регулирования, в основе которого лежит личностная оценка. Последняя всегда преломляется через эмоциональную сферу»<sup>1151</sup>. С одной стороны, авторы опираются на точку зрения Ч.Дарвина и У.Кэннона, рассматривавших эмоции как специфический мобилизационный механизм энергетически ресурсов. Так, Р.М.Грановская пишет, что «феномен эмоционального переживания – сигнал для перехода от автоматизмов поддержания физиологического равновесия организма к активной ориентировочной деятельности, поиску условий для адаптации»<sup>1152</sup>.

Здесь обращается внимание на тесную связь эмоциональности человека с определенностью либо с неопределенностью как поступающей информации, так и временного интервала ее получения человеком. «Наибольшее стрессогенное воздействие связано с такой неопределенностью поступления сигналов, когда человек не может предвидеть время воздействия раздражителя»<sup>1153</sup>, - указывают Е.И.Соколов и Е.В.Белова на особенности радиационного излучения как «раздражителя-невидимки». Если человек может предвидеть последствия действия раздражителя, то у психики есть время на формирование модели поведения, адекватной ситуации. Условия неопределенности «заставляют организм поддерживать постоянное тоническое напряжение

<sup>1151</sup> Системные механизмы поведения // Под ред. К.В.Судакова, М.Банча. - М.: Медицина, 1990.. – С. 24.

<sup>1152</sup> Грановская Р.М. Элементы практической психологии. – СПб.: Свет, 1997. – С. 193.

<sup>1153</sup> Соколов Е.И., Белова Е.В. Эмоции и патология сердца. – М.: Наука, 1983. – С. 13.